La Kanzlei

Valeur probante d’un certificat d’incapacité de travail en Allemagne

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

Un certificat médical d’incapacité de travail peut être remis en cause par l'employeur s’il parvient à prouver, par des faits concrets, que sa valeur probante est contestable. En l’absence de telles preuves, ce certificat réfute la contestation d’une incapacité de travail due à la maladie.

Toutefois, si le salarié ne fournit pas d’explications concrètes sur son état de santé et ses répercussions sur sa capacité à travailler, les affirmations de l’employeur, selon lesquelles le salarié n’était pas inapte au travail pour cause de maladie, et que le paiement de son salaire était donc infondé, seront considérées comme admises.

Les faits

Le demandeur, engagé en novembre 2021 comme directeur de production, a été licencié verbalement le 26 octobre 2022 par le gérant de la société défenderesse. Le 27 octobre 2022, le demandeur s’est déclaré en arrêt maladie. Dès cette date, il n'a plus travaillé pour la société défenderesse. Par courrier daté du 28 octobre 2022, remis le même jour au demandeur, l’employeur a officiellement prononcé la résiliation du contrat de travail pour le 30 novembre 2022.

Le demandeur a fourni à son employeur des certificats médicaux attestant d’un arrêt de travail à compter du 27 octobre 2022, valable jusqu’au 10 novembre 2022. Un certificat de prolongation d'arrêt a ensuite été présenté, couvrant la période du 9 novembre au 30 novembre 2022. Pourtant, le 12 novembre 2022, le demandeur a été observé jouant un match de handball, et le 19 novembre 2022, il a officié comme arbitre lors d'un autre match.

L’employeur a versé au demandeur une somme de plus de 4 000 € bruts au titre du maintien de salaire pendant l’arrêt maladie. Par une assignation, la société a réclamé le remboursement des salaires versés pour les mois d’octobre et novembre 2022, affirmant que le demandeur l’avait

trompée sur la réalité de son incapacité de travail, compte tenu de son activité sportive durant cette période.

Le tribunal du travail a rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur. En appel, cependant, le tribunal supérieur a modifié la décision et a donné raison à l'employeur.

Les motifs de la décision

Le fondement juridique de la demande de restitution du paiement des salaires repose sur l'article 812, paragraphe 1, phrase 1, 1re alternative du Code civil allemand (BGB). Cette norme prévoit la répétition de l'indu. Cela inclut le remboursement par le salarié des salaires versés par l'employeur en cas de maladie, lorsque l'incapacité de travail n'existait pas réellement.

En droit du travail allemand, l'employeur qui a un doute sur l'incapacité de travail doit contester la valeur probante du certificat médical en fournissant des preuves susceptibles d'ébranler sa fiabilité. En l'absence de telles preuves, le certificat médical reste valide et la présomption de l'incapacité de travail est maintenue. De plus, si l'employeur réussit à prouver que le salarié n'était pas en incapacité de travail en raison de sa maladie, le paiement des salaires pendant cette période est considéré comme indu et doit être remboursé par le salarié. Si ce dernier ne présente pas de détails concrets sur son état de santé, la position de l'employeur est implicitement acceptée.

En ce qui concerne la pratique de sports pendant un arrêt maladie, il convient d'apprécier les circonstances spécifiques au cas par cas. En effet, la participation à des activités sportives n'invalide pas systématiquement l'arrêt de travail. Toutefois, compte tenu de la position désavantageuse de l'employeur en termes de preuves, les tribunaux allemands ne font pas une application trop restrictive de cette règle. Dans le cas tranché, le fait que l'employeur ait soutenu que le salarié ait fait du sport pendant qu'il était en arrêt maladie a suffi aux juges pour dire que la valeur probante des certificats médicaux était pour le moins affaiblie. Il aurait alors appartenu au salarié d'expliquer les raisons pour lesquelles il pouvait pratiquer du sport tout en étant en incapacité de travailler. Puisqu'il ne s'est pas expliqué, les juges ont conclu qu'il n'était pas en incapacité de travailler.

Il reste à noter qu'en Allemagne, les employeurs ayant un doute sur l'incapacité de travail d'un salairé peuvent toujours demander à la caisse d'assurance maladie de solliciter un avis médical pour vérifier l'incapacité de travail, conformément à l'article 275, paragraphe 1a, phrase 3 du Code de la sécurité sociale allemand (SGB V). Cette option n'est cependant que facultative : Ainsi, le fait que l'employeur n'ait pas fait cette demande ne l'empêche pas de contester judiciairement la validité du certificat médical.